

УПРАВЛІННЯ ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

© Дороніна О.А., 2013

Статтю присвячено оцінці ефективності управління заробітною платою на вітчизняних підприємствах та розробленню напрямів щодо його орієнтації на принципи Концепції гідної праці. Встановлено, що в умовах глобального поширення положень Концепції гідної праці, мета управління заробітною платою повинна бути пов'язана із забезпеченням найманим працівникам гідної заробітної плати, що виконує основні функції винагороди за працю (відтворювальну, стимулюючу, соціальну) та сприяє забезпеченню підприємства необхідною робочою силою з вищезгаданими характеристиками. З використанням результатів соціологічних досліджень, зокрема проведених за участю автора статті, оцінено ефективність управління заробітною платою у промисловому секторі Донецької області. Зокрема встановлено такі негативні факти, як невідповідність рівня заробітної плати до рівня продуктивності праці, несправедливість заробітної плати відносно результатів праці та інших працівників, недостатній рівень заробітної плати. Зазначені тенденції створюють на підприємствах істотні перешкоди щодо формування гідної праці. За результатами дослідження розроблено логіко-структурну схему формування гідного рівня оплати праці на підприємстві, що містить певні принципи та інструменти, а також ознаки гідної праці, досягнення яких має бути кінцевою метою управління заробітною платою на підприємстві.

Ключові слова: заробітна плата, управління заробітною платою, гідна праця, продуктивність праці, оцінка праці, система оплати праці, колективний договір.

О.А. Doronina
Donetsk National University

PAYMENT'S MANAGEMENT AT THE ENTERPRISE IN A CONTEXT OF DECENT WORK CONCEPTION IMPLEMENTATION

© Doronina O.A., 2013

The article is devoted the estimation of payment's management efficiency on domestic enterprises and development of directions his orientation on principles of Decent work conception.

It is set that in the conditions of global distribution of positions of Decent work conception, the purpose of payment's management must be related to providing the hired workers of deserving payment which executes the basic functions (reproductive, stimulant, social) and instrumental in providing of enterprise necessary labour force with afore-mentioned descriptions. With the use of results of sociological researches, including, the conducted with participation of author of the article is carried out estimation of payment's management efficiency in the industrial sector of the Donetsk area. In particular, such negative facts as disparity of wage level the level of the labour productivity are set, injustice of payment in relation to the results of labour and other workers, insufficient wage level. The noted tendencies create on enterprises substantial obstacles in relation to forming of deserving labour. As a result of research it is developed logiko-structural cheme of forming of decent level of payment on an enterprise, which contains certain principles and instruments, and also signs of deserving labour, achievement of which must be the ultimate goal of payment's management on an enterprise.

Key words: payment, payment's management, decent work, productivity, appraisal system, system of payment, collective agreement.

Постановка проблеми. Справедливий дохід для працівників або гідна заробітна плата є однією з ознак гідної праці, концептуальні засади якої були розроблені Міжнародною організацією

праці наприкінці ХХ ст. та реалізуються у країнах світу з метою забезпечення продуктивної праці чоловіків та жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги людської гідності. Розвиток концепції гідної праці в Україні і реалізація її принципів визнаються значущим кроком для досягнення економічних і соціальних цілей [1, с. 53]. Через це виникає необхідність забезпечення відповідності всіх складових гідної праці до встановлених стандартів і початковим кроком має стати саме заробітна плата, яка є визначальною для багатьох інших складових гідної праці, і в той же час – однією з найбільш “проблемних” соціально-економічних категорій в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику управління заробітною платою достатньо ґрунтовно досліджували такі вітчизняні науковці, як Д.П. Богиня, Г.А. Дмитренко, Г.Т. Завіновська, А.В. Калина, А.М. Колот, Т.А. Костишина, Г.Т. Куліков, Н.Д. Лук’яненко, І.М. Новак, Л.В. Синяєва. У той же час сучасна практика господарювання вимагає трансформації підходів щодо управління заробітною платою у напрямі наближення до гідної праці. Це й обумовлює актуальність проведення подальших досліджень в окресленій сфері.

Мета дослідження, результати якого викладено у статті, пов’язана з оцінкою ефективності управління заробітною платою на вітчизняних підприємствах та розробленням напрямів щодо його орієнтації на принципи Концепції гідної праці.

Виклад основного матеріалу. Сутність управління оплатою праці на підприємствах у сучасних умовах полягає у реалізації управлінських функцій щодо планування, організації, мотивації і контролю у сфері оплати праці [2, с. 15]. Його основна мета традиційно пов’язується із досягненням підприємством стратегічних і короткострокових цілей за рахунок забезпечення його кваліфікованою, компетентною і мотивованою робочою силою [2, с. 16]. Однак вважаємо, що в умовах глобального поширення положень Концепції гідної праці, вона повинна бути пов’язана із забезпеченням найманим працівникам гідної заробітної плати, що виконує основні функції винагороди за працю (відтворювальну, стимулюючу, соціальну) та сприяє забезпеченню підприємства необхідною робочою силою з вищезгаданими характеристиками.

Під гідною заробітною платою розуміють такий рівень оплати праці, що здатен забезпечити економічну свободу працюючій людині і його сім’ї; створює базові основи для систем соціального страхового захисту і соціального забезпечення; дає можливість людині розвиватися, відпочивати, користуватися досягненнями цивілізації, відповідає поняттю справедливого розподілу результатів праці; заробляється в умовах, що не принижують гідність людини; вирішує проблему матеріальної бази для розширеного відтворення населення країни, забезпечення економіки кваліфікованими трудовими ресурсами [1, с. 51].

Д-р екон. наук, проф. Т.А. Костишина розглядає гідну оплату праці як завдання конкурентоспроможної системи оплати праці на підприємстві і вважає можливим її досягнення за умови організації оплати праці на принципах ціни робочої сили з урахуванням кількості, якості та результатів праці, а також через забезпечення зростання заробітної плати при зниженні витрат на одиницю продукції (послуг).

Не можна не погодитися з думкою науковців відносно того, що серед всіх критеріїв гідної праці саме стосовно рівня оплати праці найбільше проявляється збіг і перетин інтересів держави, роботодавців і працівників [1, с. 50]. Враховуючи це, вважаємо, що гідна заробітна плата на підприємстві може бути сформована лише за наявності ефективного управління оплатою праці. Причому ефективність має визначатися як з боку роботодавців, так і з боку працівників [2, с. 128].

Для оцінювання якості управління заробітною платою з боку роботодавців (власників та керівників підприємств) скористаємося регіональними результатами опитування керівників підприємств Донецької області, отриманими Фондом “Ефективне управління” при визначенні Індексу конкурентоспроможності регіонів країни, що обраховується за методологією, яку використовує Всесвітній економічний форум (ВЕФ) для оцінки конкурентоспроможності країн світу [3]. Зазначена методологія дозволяє оцінити два субіндекси, що безпосередньо пов’язані з

винагородою персоналу: “оплата праці та продуктивність” і “гнучкість при встановленні заробітної плати”. Вважаємо, що ці субіндекси не лише визначають якість управління заробітною платою на виробничому рівні, а й їх значення можуть надати уявлення про дотримання принципу гідної праці щодо відповідності розміру оплати праці до її результатів (у даному випадку – продуктивності праці).

Ступінь залежності оплати праці від її продуктивності керівники підприємств оцінювали за 7-бальною шкалою: 1 бал – оплата праці не залежить від продуктивності, 7 балів – оплата праці безпосередньо залежить від продуктивності праці персоналу. Шкала такого виміру використовувалася й для оцінки гнучкості заробітної плати: 1 бал – заробітна плата у регіоні визначається законодавчо або галузевими профспілковими умовами, 7 балів – заробітна плата індивідуально визначається у кожній конкретній компанії [3, с.25]. Узагальнені динамічні результати оцінки наведені у табл.1.

Таблиця 1

Узагальнена оцінка характеристик заробітної плати керівниками підприємств Донецької області (складено за матеріалами порталу конкурентоспроможності України: competitiveukraine.org)

Рік	Рейтинг	Бал	Порівняння із середнім значенням по Україні	Середнє значення по Україні	Кращий регіон
<i>оплата праці та продуктивність</i>					
2009	1 (15)*	5,7	+	4,8	Донецьк (5,7)
2010	15 (20)	4,9	-	5	Закарпаття (6,4)
2011	23 (27)	4,88	-	5,09	Вінниця (6,4)
2012	23 (27)	4,89	-	5,1	Чернігівська область (5,57)
<i>гнучкість при встановленні заробітної плати</i>					
2009	8 (15)	5,3	+	5,1	Суми (5,9)
2010	17 (20)	5,2	-	5,5	Закарпаття (6,3)
2011	19 (27)	4,89	-	5,01	Київ (5,76)
2012	12 (27)	5,34	+	5,33	м.Київ (5,71)

* У дужках наведена кількість регіонів України, охоплених дослідженням

За даними, наведеними у табл. 1, відстежується негативна динаміка погіршення рейтингу Донецької області за субіндексом залежності оплати праці від її продуктивності, що хронологічно збігається з періодом економічної кризи. Так, у 2009 р. за оцінками керівників підприємств Донецької області спостерігалася найбільш значна залежність розміру оплати праці від рівня продуктивності праці персоналу і за цим показником регіон посідав 1 місце у рейтингу серед 15 областей, що були охоплені дослідженням. Починаючи з 2010 р. регіон істотно втрачає позиції у рейтингу і у 2012 р. посідає лише 23 місце серед 27 регіонів, а узагальнена оцінка дотримання принципу залежності оплати праці від продуктивності є нижчою порівняно із середньою по регіонах України і становить 4,89 балу з максимально можливих 7 та значно відрізняється від оцінок по Чернігівській області (5,57), яка є лідером серед регіонів України за значенням аналізованого субіндексу. При цьому слід звернути увагу на те, що у рейтингу регіонів України за рівнем середньомісячної заробітної плати Донецька область є стійким лідером (3496 грн), а Чернігівська область у 2012 р. посідає 25 позицію (2308 грн) [5, с.185].

Наведені у табл.1 дані ілюструють також, що підприємства Донецької області (на думку їх керівників) програють багатьом регіонам України за гнучкістю при встановленні заробітної плати. У 2012 р. за цим субіндексом область посідала 12 позицію у рейтингу з 27 регіонів з оціночним балом 5,34, що перевищував середній по країні (5,33), таким чином покращивши свій рейтинг порівняно з 2011 р. на 7 позицій. Проте необхідно зауважити, що отримані оцінки не мають значного негативного характеру, оскільки, на нашу думку, надмірна індивідуалізація заробітної плати на окремих підприємствах та повне ігнорування законодавчих і галузевих норм у сфері оплати праці (що відповідає оцінці в 7 балів) призводить до поглиблення надмірної та необґрунтованої диференціації в оплаті праці, що суперечить положенням Концепції гідної праці.

Отже, опрацювання результатів опитування керівників підприємств Донецької області висвітлює наявні перешкоди щодо дотримання принципів гідної праці відносно її оплати, оскільки на підприємствах області оплата праці не достатньою мірою залежить від рівня продуктивності праці, а отже, не може визнаватися цілком справедливою.

Численні опитування найманих працівників також свідчать про невідповідність сучасного стану оплати праці на підприємствах основним характеристикам гідної заробітної плати. За результатами опитування, що проведено Федерацією профспілок України серед українських працівників, встановлено, що лише 27,7 % респондентів повністю влаштовує заробітна плата на підприємстві, де вони працюють. Переважну більшість працівників (42 %), які взяли участь в опитуванні, вона не влаштовує, бо дуже низька (рис. 1).

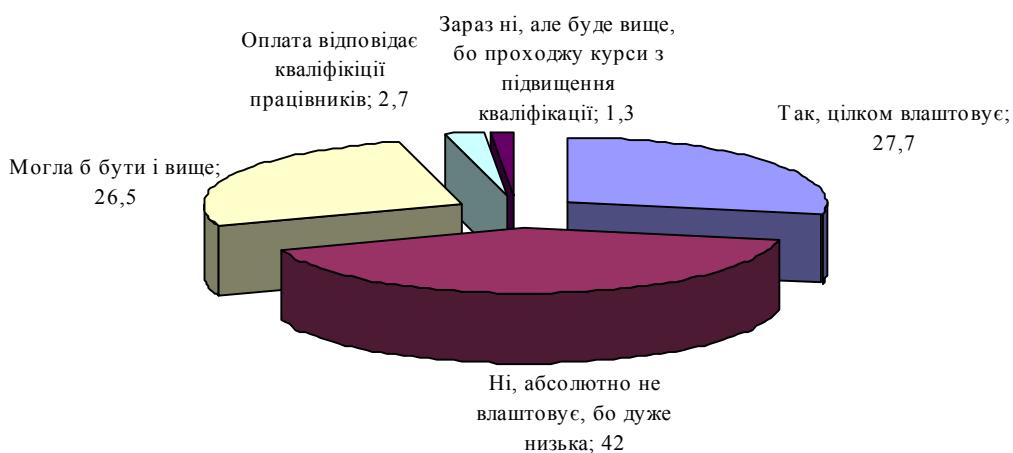


Рис.1. Розподіл відповідей респондентів на питання “Чи влаштовує Вас заробітна плата на підприємстві, де Ви працюєте?”, % до кількості респондентів [4]

Наявний рівень заробітної плати станом на серпень 2013 р. цілком задовольняє особисті потреби працівника та його сім’ї лише у 2,3 % респондентів, 25,6 % опитаних висловилися про часткове задоволення потреб за рахунок заробітної плати, 2,3 % зауважили, що утримують себе та сім’ю за рахунок інших доходів, а 69,8 % респондентів зазначили, що їх заробітна плата не задовольняє їх потреби [4].

Низьку недоліків в управлінні заробітною платою визначено також під час анкетування працівників енергогенеруючого підприємства, що проведено за безпосередньої участі автора статті. Зокрема визначено, що більшість опитаних працівників підприємства (46 % респондентів) вважають, що їх заробітна плата нижча від витрат праці та її якості (рис. 2).

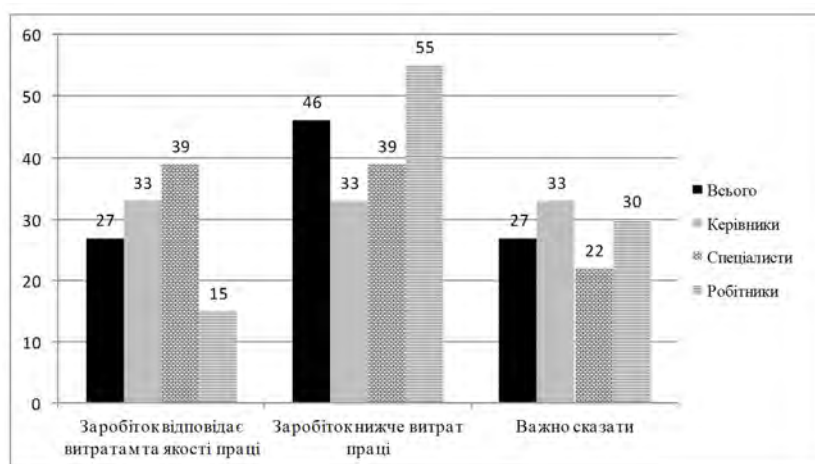


Рис. 2. Оцінка працівниками підприємства відповідності розміру свого заробітку витратам та якості праці, % від кількості опитаних

Як видно з рис. 2, саме серед робітників отримана найбільша кількість таких відповідей (55%). Ще 27 % респондентів не змогли дати оцінку цьому співвідношенню, що дає підстави припускати їх непевність у наявності залежності заробітку від витрат і якості праці. Відзначимо також, що жоден з респондентів не вказав на те, що заробіток вищий від результатів праці.

Під час опрацювання результатів анкетування було з'ясовано також, що не зважаючи на доволі високий розмір середньої заробітної плати по підприємству, всього 2 % респондентів повністю задоволені своєю заробітною платою (фахівці підприємства), а ще 29 % задоволені частково (табл. 2).

Таблиця 2

Оцінка респондентами рівня задоволеності розміром заробітку, % до кількості опитаних

Оцінки	Усього	Керівники	Фахівці	Робітники
Зовсім не задоволений	7	-	6	10
Скоріше не задоволений, ніж задоволений	41	33	22	60
Скоріше задоволений, ніж не задоволений	20	67	22	10
Задоволений частково	29	-	44	20
Задоволений повністю	2	-	6	-

Оцінюючи справедливість своєї заробітної плати порівняно з іншими працівниками 59 % респондентів дали позитивну відповідь. Однак значна частина респондентів (41 %) зазначили, що їхня заробітна плата не є справедливою відносно інших працівників (67 % – керівники, 50 % – фахівці й 30 % – робітники).

Негативним чинником, що свідчить про недоліки в управлінні заробітною платою на підприємстві, є слабка інформованість персоналу щодо питань оплати праці. Так, у ході анкетування з'ясовано, що 59 % респондентів (67 % – керівники, 50 % – спеціалісти та 65 % – робітники) чітко не знають, які показники визначають розмір їх заробітної плати. Лише чверть опитаних працівників змогли назвати три основні зарплатоутворюючі показники.

Отже, наведені результати опитувань суб'єктів управління заробітною платою (керівників підприємств Донецької області та найманих представників) висвітлюють нагальну потребу удосконалення процесу управління оплатою праці на підприємствах з метою забезпечення її гідного та справедливого рівня, як це проголошено у Концепції гідної праці. Удосконалення має стосуватися всіх етапів процесу управління (планування, організація, мотивація і контроль) та ґрунтуватися на дотриманні таких принципів, як плановість, науковість, економічна доцільність, відповідність генеральній та кадровій стратегіям підприємства, консолідованість (рис.3). До того ж вважаємо, що з відповідною адаптацією доцільним є використання на вітчизняних підприємствах зарубіжного досвіду формування гідної заробітної плати.

Оскільки одним з компонентів гідної праці є соціальне партнерство, під час формування гідної оплати праці на вітчизняних підприємствах є вкрай важливим закріплення у колективних договорах відповідних зобов'язань, орієнтованих на зростання матеріального добробуту працівників. У сучасних умовах колективний договір виконує функцію важливого інструменту управління заробітною платою, що гарантує непогіршення умов працівників у разі відсутності у роботодавця розуміння щодо необхідності забезпечення гідного рівня оплати праці.

Висновки. Формування на підприємствах України гідної заробітної плати несе в собі вирашні моменти не лише для найманих працівників, які за рахунок цього зможуть отримати достатні кошти для гідного життя та задоволення своїх потреб, можливості розвитку, та, як наслідок, задоволення працею, але й для роботодавців, що будуть відчувати зростання інтересу працівників до підвищення результатів праці та держави – у вигляді зростання рівня та якості життя населення. Тому суб'єкти управління заробітною платою (наймані працівники, роботодавці, їх представницькі

органи та уряд) мають брати активну участь щодо забезпечення гідної оплати праці та виказувати спільну зацікавленість у розробленні сучасних інструментів управління оплатою праці.



Рис. 3. Логіко-структурна схема формування гідного рівня оплати праці на підприємстві

Перспективи подальших досліджень у сфері управління заробітною платою пов'язані з розробленням науково-методологічних підходів щодо забезпечення гідної заробітної плати на підприємстві в умовах конкурентного середовища та необхідності використання ресурсоощадних сценаріїв розвитку.

1. Капліна Г.А. Характеристика гідної праці в Україні / Г.А. Капліна // *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. – № 26. – 2013. – С. 47–54.; 2. Лук'янченко Н.Д. *Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві* / Н.Д. Лук'янченко, О.А. Дороніна: монографія. – Донецьк: ДонНУ, 2006. – 212 с. 3. *Отчет о конкурентоспособности регионов Украины 2012. Навстречу экономическому росту и процветанию*. – К.: Фонд “Эффективное управление”, 2012. – 210 с. 4. Офіційний сайт Федерації профспілок України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fpsu.org.ua>; 5. *Праця України у 2012 році: статистичний збірник*. – К.: Державна служба статистики, 2013. – 321 с.